



Munich Personal RePEc Archive

# Privacy of workers in the context of digitalisation

Andreeva, Andriyana

2019

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/100454/>  
MPRA Paper No. 100454, posted 18 May 2020 13:31 UTC

## НЕПРИКОСНОВЕНОСТ НА ЛИЧНИЯ ЖИВОТ НА РАБОТНИЦИТЕ В КОНТЕКСТА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА

Доц. д-р Андрияна Андреева

### Въведение

Дигитализацията е процес, обхваща всички сфери на обществения живот. В тази вълна заляла света е повлиян, както личния така и професионалният живот на хората. В контекста на това интерес за автора представлява да се поставят на полето на доктринално изследване някои въпроси, свързани с неприкосновеността на личния живот, разгледана през призмата на дигитализацията<sup>1</sup>.

Проблематиката, която се изследва е не само национална. Технологичните процеси надхвърлят държавните мащаби и свързват в една обща и глобална мрежа света. Интеграцията между цифровите технологии и процесите на материалното производство поражда нови форми на трудова дейност, които вече могат да се извършват и онлайн и които поставят нови предизвикателства пред организацията на трудовите правоотношения и социалната закрила на работещите<sup>2</sup>.

В този смисъл следва да се изследват международните актове, в които се залагат основите гарантиращи неприкосновеност на личността в дигиталната ера. Трудовото законодателство, както национално така и международното се оказва неподготвено посредством нормите на традиционните си правни институти да отговори на темпа, динамиката и мащаба на тези процеси.

Международното право дава основата върху, която следва да се стъпи, за да се поставят съвременните правни проблеми и да се надграждат гаранции и актуализации в правните норми, за да се създаде нужния баланс между новите технологии и личната сфера на работниците. Конвенцията за правата на човека в разпоредбата на чл. 8 регламентира правото

**Abstract:** The article examines the right of inviolability of the person in the aspect of the limitations, related to the employment relationship and the control, performed by the employer. Considering the impact of the digitalization in all spheres of the public life the author examines the relation of the private life and the border between the obligations according to the employment relationship and the right of non-intervention of the employer in the private sphere of the worker. After analysis in retrospection of the national labour legislation in this area and actual international acts are made conclusions and recommendations.

**Keywords:** inviolability of the person, employment control, labour rights

на зачитане на личния и семейния живот, на жилището и тайната на кореспонденцията. Посочват се и предпоставките, при наличието на които правата могат да бъдат ограничавани<sup>3</sup>.

Освен на законодателно ниво проблемът за неприкосновеността на личния живот в контекста на трудовите правоотношения е обект и на съдебно разглеждане Европейският съд за правата на човека (ЕСПЧ) в известното дело *Copland v. UK* (62617/00) изследва принципа, респективно правото на работодателя на контрол над кореспонденцията на работниците. По делото *Libert v. France* (588/13) ЕСПЧ приема, че няма нарушение на член 8 от Конвенцията, тъй като файловете на компютъра на работника са били служебни и работодателят има законното право да изисква те да бъдат използвани за целите на работния процес.

**Актуалността на избраната тема** се обуславя от една страна от непреходността на правото на

<sup>1</sup> Матеева, Ж. Определение права на защиту персональных данных. // Экономика, социология и право: Журн. науч. публ., 2012, № 11, с. 155 – 157

Андреева, А., Mateeva, Z. Employers as Personal Data Administrators – Specifics and Requirements in the Context of the Information Society. *Globalization, the State and the Individual*, Varna: VFU Chernorizets Hrabar, 2018, 2 (18), 139 – 147.

<sup>2</sup> Благойчева, Хр. (2019). Социалната (не)сигурност на работещите през цифрови платформи. //Правото и бизнесът в съвременното общество. Актуални правни предизвикателства: Сборник с доклади от I<sup>ва</sup> национална научна конференция. Варна: Наука и икономика, с. 74–85.

<sup>3</sup> Член 8 от Конвенцията: 1. Всеки има право на неприкосновеност на личния и семейния си живот, на жилището и на тайната на кореспонденцията. 2. Намесата на държавните власти в упражняването на това право е недопустима, освен в случаите, предвидени в закона и необходими в едно демократично общество в интерес на националната и обществената сигурност или на икономическото благосъстояние на страната, за предотвратяване на безредици или престъпления, за защита на здравето и морала или на правата и свободите на другите.

неприкосновеност, а от друга от новите измерения, пред които са изправени законодателствата при защита му в условията на дигиталното общество.

**Цел на настоящия доклад** е да се изследва проблемът за неприкосновеността на личния живот на работниците и служителите. На фокуса на изследването е поставено от една страна българското трудово законодателство, а от друга европейски норми в тази област. Акцент в изложението е отреден на въпросите свързани с потребността от преосмисляне на традиционните трудовоправни институти в светлината на процесът на дигитализация. На база на анализа се правят някои изводи и обобщения.

В изпълнение на целта са поставени и следните **изследователски задачи, а именно:**

1. Да се проследи в ретроспекция българското трудово законодателство с оглед очертаване идеята за неприкосновеност на личния живот на работниците и служителите;
2. Да се изведат новите предизвикателства и да се обоснове потребността от преосмисляне и законодателна корекция в някои от трудовоправните институти.

За осъществяване на изследването са използвани традиционните методи в правната доктрина. Изследването не претендира за изчерпателност предвид ограничения обем, но се стреми да постави на нивото на доктриналната полемика някои наболели въпроси свързани с независимост на работника, ненамеса в личния му живот и потребността от ясни гаранции за закрила на линия живот в ерата на цифровите технологии.

Материалът е съобразен с актуалното българско законодателство към 30.09.2019 г.

### Изложение

Трудовото правоотношение е правната конструкция, която с помощта на нормите на действащото законодателство очертава правата и задълженията на работодателя и работника или служителя. Същевременно с това институтът бележи и границата между професионални ангажменти по трудовоправната връзка и личния живот на лицата предоставящи работната си сила. Не случайно първите закони поставящи началото в развитието на правния отрасъл трудово право са тези, които да регламентират съотношението между времето, в което човекът е ангажиран да полага труд за своя работодател, и времето, което може да посвети на всички други сфери на своя живот, вкл. личната.<sup>4</sup>

Връщайки се назад в годините на поставянето

на основите не може да не отчетем факта, че законодателят изначално се е опитал да регламентира тези институти, които да отграничат личната сфера и трудовата дейност. Пълна независимост обаче не може да е постигне, т.к. и двете са част от битието на физическото лице и малко или много между тях има взаимопроникване. Пример за това са норми от Наредбата закон за трудовият договор, приета в България през 1936г., където се регламентират почивките и отпуските на работниците и служителите. Някои видове са непосредствено и пряко свързани с личния живот на работниците и служителите (Домашният отпуск (чл. 47 и 48 Н-З ТД) и особено отпускът „по важни домашни причини като: смърт и болест на домашните му или нещастни случаи с тях“ (чл. 51, ал. 3), отпускът преди и след раждане и почивките за кърмачките (чл. 54)). Именно с такива норми в трудовото право се прави опит за отграничаване на двете сфери – лична и професионална, зачитайки правото на свобода на лицето и независимостта му.

В българската правна доктрина проф. Мръчков поддържа, че „уважаването на правата на човека като работник или служител, на неговото достойнство и сигурност се осъществява чрез изпълнението на задълженията на работодателя по трудовото правоотношение (чл. 127 от КТ)<sup>5</sup>.

В своята история българското трудово право преминава през три основни периода, които съответстват на най-значимите обществено – икономически и политически промени в страната.

**През първия етап** поставяйки се основите в развитието на отрасъла е виден стремежът на законодателят ни да въведе такива норми посредством, които да отграничи сферата на вмешателство на работодателя в личния живот на работника. Това става от една страна посредством регламентиране на основни правни институти, но и въвеждането на принципи.

**Вторият етап** се свързва със социалистическото развитие на страната и повлияването в този период на националното трудово право от международните стандарти. Пример за целите, които си поставя законодателя в този етап могат да се открият в мотивите към Кодекса на труда от 1951 г., а именно съчетаване обществените с личните интереси“. В този кодифициран нормативен акт не само, че се запазва тенденцията за включването на норми,

---

<sup>5</sup> Мръчков, В. „Конституционализиране на трудовото право“, в Дайджест „Труд и право“, Приложение № 5, 2005 г.: Научна конференция „100 години трудово законодателство в България“, с. 22; виж от същия автор в Коментар на Кодекса на труда, Мръчков, В., ред. и съст. и К. Средкова, А. Василев, С., Сиби, 10-то изд., 2009, с. 381–382.

<sup>4</sup> Средкова, К. Правен режим на работното време. С., УИ „Климент Охридски“, 1992, с.15–23.

които да разграничават личния от професионалния живот, но и се усъвършенстват институти и се дообогатяват с нови видове (напр. чл. 35 от КТ от 1951 г., предвиждащ закрила срещу уволнение на жената в периода между петия месец на бременността и осмия месец след раждането).

Важен момент в социалистическият период е свързан с приемането на сега действащият КТ през 1986 г. Нормата на чл. 2, ал. 2 от него гласи „Правото на труд се упражнява в съответствия с обществените, колективните и личните интереси и осигурява свободното и многостранното развитие на личността, на нейните способности и творчески сили“. Призован да действа в условията на планово стопанство и да регулира отношенията по един своеобразен начин, предвид ролята на държавата КТ все пак е добър за времето на приемането си нормативен акт. На моменти дори може да се отчете фаворизиране на личния живот за сметка на трудовото правоотношение.

**Последният трети период** в развитието на трудовото ни право е съвременният. Той може условно да бъде отбелязан с начало периода на промените след 1989 г. Именно в края на XX и началото на XXI век настъпват големите трансформации, наложили радикални промени в трудовото право. Преходът към пазарна икономика, членството на България в ЕС са най-значимите фактори повлияли за промяната.

В настоящия момент цялата международна общност и международния пазар на труда е изправен пред предизвикателствата на четвъртата индустриална революция. Дигитализацията е с такива темпове на развитие, което изпреварва всяка законодателна инициатива и държавите са изправени пред множество предизвикателства свързани с навлизане на изкуствен интелект, нови нетипични форми на заетост, трансформация в традиционните роли на страните в трудовоправната връзка.

Като един от елементите на промяната в трудовоправните норми е потребността от преосмисляне на гаранциите за неприкосновеност в личната сфера на работника или служителя. Новите високотехнологични процеси променят начина на комуникация и на контрол на работното място. От една страна цифровите технологии са призвани да облекчат труда на работниците и служителите, но от друга те разширяват сферата на влияние и намеса на работодателя в личния живот на работниците и след края на работното време. Още в по-голяма степен това се отнася при гъвкавите форми на труд. Въведените в българското трудово право през 2011 г. форми, като работа от разстояние, надомна работа и работа чрез

предприятия за временна заетост налагат преосмисляне, както на модела и конструкцията на трудовото правоотношение, така и на гаранциите за закрила на неприкосновеността на личния живот на работника.

Включването в процесът на труд на нови информационни технологии вече е реалност във всяка една от сферите. В някои от тях дори се говори за замяна на традиционната физическа работна сила с работи. В други сфери широкото навлизане на нетрадиционните „гъвкави“ форми на заетост поставят въпроси, на които съвременният законодател все още не е дал адекватен отговор. В националното ни законодателство измененията свързани с дигитализацията не са целенасочени, а по-скоро бихме могли да ги определим като разпокъсани и опосредствани чрез други правни институти.

На европейско ниво въпросът е поставян в множество становища на компетентни институции. В становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Цифровата революция с оглед потребностите и правата на гражданите“ се изказва мнение, че напредъкът на цифровизацията може да бъде много бърз, особено когато се въвеждат нови цифрови продукти и услуги (например мобилни телефони/смартфони), или може да бъде бавен в определени области, когато обществеността и обществото като цяло не приемат безрезервно технологиите, например, когато са засегнати самостоятелността, отговорността, сигурността, достойнството и неприкосновеността на личния живот.

Споделяме тенденцията хората да желаят все повече един „по-аналогов“ живот, поне за определена част от времето си. Като пример и добра практика, която може да се възприеме и за България могат да бъдат посочени лагери за преспиване извън дома, с цел „изключване“ от мрежата за края на седмицата. Хората да имат право на анонимност и в обществените пространства, което на този етап за страната ни е гарантирано на ниво конституционна норма. За съжаление вълната технологични процеси ще създаде предизвикателства и спрямо това право. Проблемът с неприкосновеността на личния живот се отнася и за цифровите платформи. Платформите могат лесно да проследяват своите потребители с прости инструменти, а самите лица доброволно и без особени мерки за собствена безопасност се регистрират и доброволно съгласяват с условията.

Неприкосновеността на личния живот следва да се защитава, като наред с установените гаранции трябва да се въведат допълнителни мерки за ограничаване достъпа до чувствителни данни. В този процес е нужно да се включат всички институции на ЕС в рамките на своите компетентности.

Поддържа изказаното от ЕИСК, че „Мерките за сигурност трябва да бъдат разработени в съответствие с най-високите и най-надеждните стандарти, включващи редовни проверки от независими органи на ЕС“.<sup>6</sup> Европа и страните от ЕС изостават в технологично отношение в сравнение с азиатските страни. При тях процесите на дигитализация вече са неотделима част от ежедневието на хората, т.е. тези нови технологии са неразривна част както от трудовия, така и от личния живот. Старият континент се опитва да догони технологичните гиганти чрез инвестиране в нови технологии, научни изследвания и образователни политики.<sup>7</sup>

Дигитализацията и нейните отражения в сферата на труда и личния живот са предмет и на законодателна уредба. Само в рамките на второто полугодие на 2019г. са приети: Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейският парламент и на Съвета от 20 юни 2019г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата полагачи грижи и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета, както и Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз. Тези две директиви показват от една страна посоката в която ЕС се стреми да регулира отношенията в технологичното общество, а от друга страна да даде пътя за развитие на националните законодателства.

<sup>6</sup> Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Цифровата революция с оглед на потребностите и правата на гражданите“ (2019/С 190/03), Докладчик: Ulrich SAMM

<sup>7</sup> Dimitrova, D. Actual Legal Aspects of the Referencing and Indexing of Scientific Publications in Bulgaria. Международни клъстерни политики: Българо-китайски форум: Сборник с доклади от международна конференция, Варна : Наука и икономика, 2019, 152 – 163.

Andreeva, A., Dimitrova, D. Educational Systems and the Need to Review Traditions in Order to Respond to Labour Market Demands. Internationalization of Higher Education in Azerbaijan and Ways of Increasing its Competitiveness: Materials of International Scientific-practical Conference Dedicated to the 96th Birthday Anniversary of Nationwide Leader Heydar Aliyev, 2 – 3 May, 2019., Baku: Biznes University Press., 2019, 54 – 58.

Банов, Х. Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз. – В: Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVI. Актуални правни проблеми. София: Институт за държавата и правото – Българска академия на науките, 2017, с. 262–278; Банов, Х. „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. – Правна мисъл. 2016, № 4, с. 47–64.

## Заклучение

В резултат на проведеното изследване и казаното до тук могат да бъдат направени **някои изводи**:

1. В българското законодателство правото на неприкосновеност на личността е регламентирано на най-високо конституционно ниво. До този момент това е било достатъчно и не се е налагала специална законодателна намеса по посока доразвиване в трудово-правни норми. Предвид обаче процесите на дигитализация и отражението им в трудово-правните отношения би било добре на доктринално, а в последствие на законодателно ниво да се обмисли идеята за включването на специални норми, които да внесат допълнителни гаранции за отграничаване на личния от трудовия живот.
2. Трудовоправните институти, явяващи се рамка на трудовия живот в отделните негови параметри следва да се актуализират. Такива са например работно време, отпуски, почивки и др. В тази посока споделяме мнението на Ярослава Генова, че между трудовото правоотношение и личния живот на работника или служителя съществуват три типа граници: времеви, пространствени и морални.<sup>8</sup> Всеки един от тези три измерителя търпи трансформация в дигиталното общество и се размива границата, която той определя. Предвид това законодателят трябва да вземе спешни мерки за да регулира обществените отношения, за да се чувства работника или служителя независим от работодателската власт във времето отредено му за реализиране на личните права.

## Използвана литература:

1. Andreeva, A., Dimitrova, D. (2019). Educational Systems and the Need to Review Traditions in Order to Respond to Labour Market Demands. Internationalization of Higher Education in Azerbaijan and Ways of Increasing its Competitiveness: Materials of International Scientific-practical Conference Dedicated to the 96th Birthday Anniversary of Nationwide Leader Heydar Aliyev, 2 – 3 May, 2019., Baku: Biznes University Press., 2019, 54 – 58.
2. Dimitrova, D. (2019). Actual Legal Aspects of

<sup>8</sup> Yaroslava Genova (2010): „Трудовото правоотношение и личния живот на работника или служителя – прокарване на граници и установяване на взаимодействия“, en Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social, n.ºs 1–2 (diciembre 2010/enero 2011), pp. 1–11. En línea: [www.eumed.net/rev/historia/01/yg.htm](http://www.eumed.net/rev/historia/01/yg.htm)



the Referencing and Indexing of Scientific Publications in Bulgaria. Международни клъстерни политики: Българо-китайски форум: Сборник с доклади от международна конференция, Варна: Наука и икономика, 2019, 152–163.

3. Yaroslava Genova (2010): „Трудовото правоотношение и личния живот на работника или служителя – прокарване на граници и установяване на взаимодействия“, en *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, n.<sup>os</sup> 1–2 (diciembre 2010/enero 2011), pp. 1–11. En línea: [www.eumed.net/rev/historia/01/yg.htm](http://www.eumed.net/rev/historia/01/yg.htm)

4. Андреева, А., Mateeva, Z. (2018). Employers as Personal Data Administrators – Specifics and Requirements in the Context of the Information Society. *Globalization, the State and the Individual*, Varna: VFU Chernorizets Hrabar, 2018, 2 (18), 139–147.

5. Банов, Х. (2016). Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз. – В: Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVI. Актуални правни проблеми. София: Институт за държавата и правото – Българска академия на науките, 2017, с. 262–278;

6. Банов, Х. (2016). „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. – *Правна мисъл*. 2016, № 4, с. 47–64.

7. Благойчева, Х. (2019). Социалната (не)сигурност на работещите през цифрови платформи. // *Правото и бизнесът в съвременното общество*. Актуални правни предизвикателства: Сборник с доклади от I<sup>ва</sup> национална научна конференция. Варна: Наука и икономика, с. 74–85.

8. Коментар на Кодекса на труда, Мръчков, В., ред. и съст. и К. Средкова, А. Василев., С., Сиби, 10-то изд., 2009, с. 381–382.

9. Матеева, Ж. (2012). Определение права на защита персональних данных. // *Экономика, социология и право: Журн. науч. публ.*, 2012, № 11, с. 155 – 157

10. Мръчков, В. (2005). „Конституционализиране на трудовото право“, в Дайджест „Труд и право“, Приложение № 5, 2005 г.: Научна конференция „100 години трудово законодателство в България“, с. 22;

11. Средкова, К. (1992). Правен режим на работното време. С., УИ „Климент Охридски“, 1992, с. 15–23.

**За контакти:**

доц. д-р Андрияна Андреева  
Икономически университет – Варна